Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9570616
Centre d'intérêt: 370

Fédération des employées et des employés des services publics (C.S.N.). Secteur Cégep.

Mémoire préparé par le Secteur Cégep et présenté devant la Commission de l'éducation sur l'enseignement collégial québécois / FEESP-CSN. -- [Montréal?] : Le Secteur, 1992.
19 p. ; 28 cm.

Titre de la couv.: Les cégeps : pour soutenir le progrès. Notes bibliogr.: p. 19.

Descripteur(s): Personnel de soutien * Rôle du personnel * Administration du personnel * Réforme scolaire * Politique gouvernementale * Mémoire * Collégial (Ordre d'enseignement)

En tant que représentante du personnel de soutien des cégeps, la Fédération transmet sa vision de la situation actuelle et des changements qu'elle estime essentiels pour que les cégeps de l'an 2000 puissent atteindre les objectifs qui leur seront redéfinis. Elle fait part du rôle et des responsabilités du personnel de soutien dans les différents paliers de la mission des cégeps, des limites qui lui sont imposées par le contexte actuel de gestion, et particulièrement dans la gestion des ressources humaines et elle signale les modifications à apporter pour assurer la réussite de l'avenir des cégeps.

0-117M
95-70616
178M

Les cégeps
Pour soutenir le progrès

CSN

CENTRE DE DOCU
COLLÉGIALE

REÇU le
1 - AOUT 1994

FEESP

CSN

MÉMOIRE

préparé par le Secteur cégep

et présenté devant la Commission de l'Éducation

sur l'enseignement collégial québécois

OCTOBRE 1992

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE 1

1re partie NOTRE ROLE DANS LA MISSION DES CÉGEPS 2

2e partie NOS RESPONSABILITÉS 3
2.1 Soutien à la formation et aux apprentissages 3
2.2 Soutien au développement personnel 5
2.3 Soutien à l'implication des cégeps dans le milieu 6
2.4 Soutien à la qualité de vie 7
2.5 Soutien à la gestion pédagogique 9

3e partie LES LIMITES DE NOS RESPONSABILITÉS 9

4e partie LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : MOTEUR DE LA MOTIVATION 12
4.1 Organisation du travail 12
4.2 La formation et le perfectionnement 13
4.3 La santé-sécurité 14

5e partie LE CADRE ADMINISTRATIF DES CÉGEPS 15
5.1 Les conseils d'administration 15
5.2 La commission pédagogique 16

CONCLUSION 17

BIBLIOGRAPHIE 19

PRÉAMBULE

L'avènement des cégeps et leur action dynamique depuis 25 ans ont contribué de façon importante au développement de l'éducation au Québec et de l'ensemble de la société québécoise. Les cégeps ont réalisé plus que leur mandat original, en particulier dans la formation des adultes, la recherche et le support à l'entreprise. Plus encore, une très grande partie de ce développement s'est réalisée malgré des budgets décroissants, des structures organisationnelles statiques et inadaptées, un climat de méfiance très tangible autant à l'externe qu'à l'interne, et des ressources humaines d'année en année moins nombreuses et de moins en moins valorisées.

En tant que personnel de soutien des cégeps, nous désirons vous transmettre sur les aspects qui nous sont les plus familiers, notre vision de la situation actuelle et des changements qui nous semblent essentiels pour que les cégeps de l'an 2000, quel que soit le contexte, puissent mieux atteindre les objectifs qui leur seront redéfinis.

Notre intention est de vous faire partager notre vécu et de tenter de dégager à partir des pratiques telles que nous les vivons quotidiennement dans nos cégeps, les attitudes et fonctionnements qui doivent être modifiés et qu'elle est d'après nous, la meilleure façon d'y parvenir.

A partir de notre rôle et de nos responsabilités dans les différents paliers de la mission des cégeps, des limites qui leur sont imposées par le contexte actuel de gestion, et particulièrement dans la gestion des ressources humaines, nous dégagerons ce qu'il nous semble important de faire pour assurer la réussite de l'avenir des cégeps.

1re partie : NOTRE ROLE DANS LA MISSION DES CÉGEPS

Pour nous, la formation dans les cégeps a toujours couvert beaucoup plus que les cours dispensés par les enseignantes et les enseignants. Notre clientèle régulière se compose d'une grande majorité de jeunes adolescentes et adolescents dans leur dernière étape vers leur vie d'adulte. Ils ont encore besoin d'un certain encadrement et de personnes qui les aident à cheminer non seulement dans le domaine intellectuel mais aussi dans leur vie personnelle.

Les adultes qui composent également une large partie de la clientèle des cégeps ont des besoins en partie différents, tout aussi diversifiés, et dont la satisfaction est essentielle pour leur formation.

Une formation réussie au collégial implique que l'ensemble de la clientèle, jeune ou adulte, de jour ou de soir, du secteur professionnel ou général, a bénéficié de ressources adéquates, suffisantes et bien réparties, dans un environnement sain. Nous considérons donc, qu'au même titre que l'enseignement, les services d'aide et d'apprentissages hors-cours sont essentiels dans le cadre d'une formation plus complète et mieux réussie et doivent être également dispensés, en quantité et en qualité, à toute la clientèle.

Notre premier rôle est donc d'apporter un soutien de la meilleure qualité possible à toutes les actions nécessaires pour que les cégeps mènent à bien leur mission.

2e partie : NOS RESPONSABILITÉS

Réparti dans plus de 50 classes d'emplois, le personnel de soutien se retrouve partout dans les cégeps et la plupart sont en contact direct avec les élèves et travaillent en collaboration avec le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel cadre. Dans tous les services, nous sommes les premiers interlocuteurs et interlocutrices pour la clientèle.

2.1 Soutien à la formation et aux apprentissages

Les techniciennes et techniciens de travaux pratiques ont à poser quotidiennement des actes pédagogiques. A cette fin, ils travaillent en étroite collaboration avec le personnel enseignant et contribuent à la transmission des contenus de formation à la clientèle étudiante. Leur principale fonction est d'assister le personnel enseignant dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire. Ils agissent comme démonstrateurs, moniteurs et répétiteurs auprès des élèves.

Formés pour la plupart dans les cégeps et ayant fait l'expérience du marché du travail, ils sont en mesure de faire des liens entre la formation et la réalité du monde du travail. De ce fait, ils jouent un rôle important auprès des élèves dans le développement des habilités propres à leur spécialité.

La qualité des relations avec les élèves est une des principales sources de motivation et de valorisation des techniciennes et techniciens de travaux pratiques. De par leur rôle d'intermédiaire dans l'apprentissage des élèves, et en l'absence de rapport hiérarchique avec eux, il s'établit une saine complicité qui contribue fortement à leur développement et à leur réussite.

Dans plusieurs cégeps, des techniciennes et des techniciens de divers titres ont développé une grande expertise dans l'application pédagogique des ordinateurs. Ils ont conçu, monté et développé les laboratoires, initié les professeures et professeurs, développé de multiples applications en fonction des cours. Ils participent au perfectionnement des professeures et professeurs et au développement d'outils pédagogiques.

Le personnel technique et les agentes et agents de bureau travaillant dans les bibliothèques et matériauthèques sont aussi partie prenante de la formation. Ils ont quotidiennement affaire à une nombreuse clientèle qu'ils assistent dans leur apprentissage : recherche en bibliothèque, consultation des banques d'information, utilisation des différents matériaux, appareils, équipements. Dans les services audiovisuels, ils agissent comme personne ressource, dans une démarche pédagogique précise, pour des cours, pour des travaux produits par les élèves ou des documents produits par ou pour le personnel enseignant.

Des apparitrices ou appariteurs, magasinières ou magasiniers fournissent au personnel enseignant et aux élèves les outils et matériaux nécessaires à leurs différents travaux. Ils tiennent l'inventaire, préparent les achats, effectuent diverses réparations et sont souvent appelés à initier leur clientèle au fonctionnement des différents appareils.

Des secrétaires et agentes de bureau assurent au personnel enseignant ou professionnel un support précieux de traitement de texte, de mise en page et de correction du français écrit pour différents travaux relatifs à la formation et à la vie pédagogique.

D'autres assistent une nombreuse clientèle dans les centres d'apprentissage linguistique, de mathématiques, ou ont la responsabilité partielle ou complète de stagiaires dont certains sont des finissantes et des finissants de nos cégeps.

Pour tout le personnel impliqué dans la formation et les apprentissages, l'appréciation des élèves et leur reconnaissance se reflètent quotidiennement en nous considérant comme des collègues disponibles qui les dépannent, les orientent dans leurs travaux, les conseillent dans leur projet, les encouragent à persister sur la bonne voie ou qui écoutent simplement leur confidence sur les difficultés qu'ils rencontrent.

2.2 Soutien au développement personnel

Le personnel de soutien est aussi très présent dans les services qui jouent un rôle essentiel dans l'aplanissement des difficultés pouvant nuire à l'implication et à la motivation des élèves face à leurs études ou compromettre leur réussite, dans le renforcement de certains apprentissages de cours et le développement des qualités nécessaires à toute citoyenne et citoyen.

Une forte majorité de la clientèle utilise ces services. Elle y trouve une réponse à ses nombreux besoins, soit

- toute l'aide nécessaire en cas de problèmes (aide financière, logement, santé physique et mentale, intégration au milieu, orientation, etc.);
- un support à leur cheminement académique et personnel;
- des lieux de réflexion sur les composantes et les problèmes de notre société;
- des possibilités d'élargir leur culture;
- une meilleure connaissance d'eux-mêmes et des autres;
- des moyens d'améliorer leurs capacités de communiquer efficacement;

- des moyens d'acquérir ou d'améliorer des attitudes menant à une meilleure actualisation dans la vie individuelle et collective;
- des activités sportives augmentant leur bien-être et permettant de se mesurer dans une saine compétition;
- des occasions de s'impliquer, de se dépasser;
- un soutien dans la recherche d'emploi.

Ce personnel, en collaboration avec le personnel professionnel ou de façon autonome, organise, promeut et anime différentes activités auxquelles participe la clientèle étudiante. Certaines de ces activités sont organisées conjointement avec le personnel enseignant. Il est impliqué dans les services d'aide et participe de différentes façons à l'identification des besoins, à l'élaboration de campagnes de sensibilisation. Chaque jour, il accueille, écoute, rassure, répond aux besoins ou réfère la clientèle à la bonne intervenante ou intervenant.

2.3 Soutien à l'implication des cégeps dans le milieu

Le développement accéléré des dernières années a apporté des changements considérables dans le travail du personnel de soutien travaillant dans les services offerts aux entreprises et à la collectivité.

La formation sur mesure à l'entreprise, les programmes gouvernementaux de formation de main-d'oeuvre, les services professionnels et techniques offerts à l'entreprise par les centres spécialisés nous ont mis en contact avec une autre clientèle, d'autres besoins et surtout d'autres exigences.

Que ce soit pour participer à la production de documents écrits ou audiovisuels, pour préparer des laboratoires, pour effectuer des essais reliés à la recherche et au développement ou pour apporter une assistance technique aux entreprises, nous

travaillons pour une clientèle qui paie directement des services dans des domaines où la compétition est forte. Cette clientèle connaît déjà la vie de travail et n'en est pas à ses premiers apprentissages techniques. Elle est en général plus exigeante que notre clientèle régulière et cela demande parfois une approche différente. Sans changer la teneur de nos tâches, la situation demande d'adapter la manière de les effectuer. Nous devons être de plus en plus performantes et performants. Ainsi, il faut nous adapter à des outils, des équipements et des procédés de production qui changent rapidement. C'est pourquoi le besoin de perfectionnement y est plus pressant.

Quant aux activités sociales, culturelles et sportives offertes à la collectivité, le personnel de soutien y est utilisé très différemment d'un cégep à l'autre. Au départ, l'objectif était de mettre ces ressources au service de la collectivité pour répondre à des besoins de la population. Certaines municipalités collaboraient financièrement et les cégeps fournissaient plus facilement les ressources humaines nécessaires. Au fil des ans, le financement ayant diminué, l'urgence de rentabiliser s'est installée, modifiant peu à peu le service rendu : on intensifie la location des locaux et des équipements et, à l'exception de quelques cégeps, on ne fournit plus le personnel nécessaire.

2.4 Soutien à la qualité de vie

Que nous travaillions à la cafétéria, à l'entretien ménager ou général, aux réaménagements ou à la sécurité, nous participons à une grande partie de ce qui régit la qualité de vie et la santé dans les cégeps. Pour chaque élève et pour l'ensemble du personnel, manger convenablement, vivre dans un endroit propre, bien aéré, avec du mobilier en bon état et savoir sa sécurité assurée est essentiel.

Nous préparons et servons les repas pour la clientèle et une partie du personnel dans des cafétérias et cantines qui doivent s'autofinancer tout en préservant le principe d'offrir un menu équilibré et varié au coût le plus bas possible, et ce, au détriment de la qualité des repas offerts.

D'année en année, pour faire face à l'augmentation et à la diversification de la clientèle, la plupart des cégeps ont dû s'agrandir et ont subi de nombreux réaménagements de leurs espaces. Ils ont aussi augmenté l'utilisation de plusieurs locaux et équipements, les soirs et les fins de semaine. Ces facteurs ont un impact direct sur la quantité d'entretien ménager et général à effectuer.

Nous nettoyons des surfaces de plus en plus étendues de planchers et de murs. La fréquentation de certains lieux, par exemple les centres sportifs, s'étant étalée sur un plus grand nombre d'heures, nous oblige à y repasser plusieurs fois par jour. Nous avons plus de vérifications, de réparations, de peinture, d'installations et de déménagements à effectuer régulièrement. Nous changeons les murs de place selon les besoins et, dans les dernières années, nous avons participé au développement en bâtissant de nombreux petits locaux à l'intérieur d'autres plus grands.

Les techniciennes et techniciens et les ouvrières et ouvriers spécialisés installent, règlent et entretiennent les systèmes de ventilation, de chauffage, de climatisation, d'électricité, de plomberie dont certains, avec l'évolution de la technologie, sont de plus en plus complexes. Leur travail a évolué et ils doivent s'adapter rapidement pour être en mesure de répondre à ces nouvelles exigences.

2.5 Soutien à la gestion pédagogique

Le personnel administratif, dont les femmes occupent à plus de 80% les titres d'emplois, est présent dans tous les services et participe quotidiennement aux activités de gestion. Il est au coeur des fonctionnements qui en régissent la qualité.

Il manipule, achemine, élabore ou complète une quantité incroyable de paperasse administrative. Il explique et applique des procédures, des directives et des règlements. Il fait respecter certains échéanciers.

Il traite sur ordinateur de multiples données dont les résultats sont attendus avec impatience. Il assure le traitement des horaires, des bulletins, des paies du personnel, des nombreuses listes d'information ou de données statistiques relatives aux élèves, au personnel, aux inventaires.

Trop souvent, il attend les signatures des rares responsables autorisés et la réponse à une demande qui doit franchir, aller-retour, le cap de plusieurs intermédiaires. Il répond aux demandes variées de nombreuses personnes et il doit souvent jongler avec l'impatience d'une clientèle pressée.

3e partie : LES LIMITES DE NOS RESPONSABILITÉS

Le personnel de soutien assume ses responsabilités dans les limites définies au départ, par les attitudes d'une gestion conservatrice et amplifiées, depuis le début des années 80, par les compressions budgétaires.

De façon générale, nous sommes toujours considérés comme de simples exécutantes et exécutants et le style de gestion des ressources humaines favorise cette situation. Encore en 1992, certaines pratiques relevant de l'exercice du pouvoir envers le personnel de soutien qu'on traite toujours différemment des autres catégories de personnel.

Nous vivons quotidiennement les effets du manque de communication, de leadership et de planification. Très peu de patrons nous consultent. Trop souvent, on restructure nos services, on réaménage nos espaces, on choisit nos outils sans demander notre avis. Trop de décisions sont prises avec une partie seulement des données nécessaires.

En raison de la rapide évolution et des coûts du matériel informatique et bureautique, plusieurs d'entre nous doivent s'accommoder d'outils plus ou moins adéquats, de versions périmées de programmes et logiciels. Lorsque ceux-ci sont remplacés, aucun support réel nous est accordé. Ainsi, nous devons nous y adapter rapidement par le biais d'une formation restreinte ou par de l'autoformation à même le travail.

Depuis les compressions budgétaires, les postes réguliers sont devenus de moins en moins nombreux alors que le travail n'a cessé d'augmenter au rythme du développement des cégeps. Le travail précaire a pris des proportions alarmantes. Le personnel régulier passe un temps considérable à préparer le travail, initier et superviser un nombre toujours croissant de personnel temporaire qui se succède, brisant la continuité du service à rendre. Nos gestionnaires ont ainsi beau jeu devant une si grande proportion de personnel sans droits, sans protection et sans sentiment d'appartenance.

La propreté, l'oxygène, une température normale et une saine alimentation sont devenues un luxe soumis au confort du budget, au risque de compromettre la santé. La plupart des espaces propices à la détente et aux échanges ont été avalés par les

nombreuses constructions par en-dedans. Comment, dans ces conditions, assurer une meilleure qualité de vie dans nos cégeps où la population est toujours plus nombreuse?

Le personnel de l'entretien général et le personnel ménager sert à éteindre les feux. D'une urgence à l'autre, d'un chantier abandonné à l'autre, ils interviennent pour rafistoler, colmater. Ils ont plus rarement le plaisir de faire un travail complet dont ils sont fiers. Ils sont peu nombreux pour entretenir des locaux, des équipements et des systèmes qui, eux aussi, ont vieilli et brisent de plus en plus souvent. Ils ne peuvent que rêver faire un jour l'entretien préventif qui s'avérerait moins coûteux.

Des laboratoires se tiennent sans personnel technique, soit parce que ce dernier ne peut suffire à la demande, soit parce qu'on fait délibérément ce choix. D'année en année, nombre de techniciennes et techniciens ont dû réduire le travail de collaboration avec le personnel enseignant et même l'assistance auprès des élèves, pour monter et démonter un plus grand nombre de laboratoires. Écarter les techniciennes et techniciens ou restreindre leur rôle auprès des élèves a un impact direct sur la formation technique et peut aussi compromettre la sécurité dans les laboratoires.

Nous croyons qu'en 25 ans, le personnel de soutien n'a pu jouer pleinement son rôle, non par manque de volonté de sa part, mais plutôt en raison du difficile contexte dans lequel il a exercé ses fonctions.

La lourdeur de la machine administrative et les difficultés budgétaires de la dernière décennie ont empêché l'investissement souhaitable des ressources nécessaires pour maintenir ou implanter partout un haut niveau de qualité des services.

4e partie : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : MOTEUR DE LA MOTIVATION

Une des premières responsabilités de gestion, pour que les cégeps atteignent leurs objectifs, est de faire en sorte que localement, les ressources humaines soient considérées, respectées et en bonne santé. Or, à quelques exceptions près, la gestion des ressources humaines s'est réduite à une stricte opération comptable.

Une politique de gestion des ressources humaines comprend plusieurs composantes interreliées et n'est réellement profitable que dans l'application de chacune d'elles.

4.1 Organisation du travail

L'organisation actuelle du travail est plutôt anarchique, déresponsabilisante et non garante d'une qualité maximale. Le personnel doit avoir plus de responsabilités, d'initiatives et participer plus activement à l'action.

Certains principes, affirmés par le Conseil des collèges, rejoignent un besoin fondamental que partage l'ensemble du personnel de soutien :

> *<<Dans un système efficace, la responsabilité doit être logée le plus près possible du lieu ou du niveau où se déroule l'action;*
>
> *La <<responsabilisation>> des divers paliers d'une organisation constitue un puissant levier de motivation et de mobilisation de tous les acteurs et de ce fait, un facteur majeur dans la recherche de la qualité.>>*[1]

---

1 Conseil des collèges, L'enseignement collégial : des priorités pour un renouveau de la formation, p. 294.

Réorganiser le travail en responsabilisant davantage le personnel, c'est lui permettre d'être plus autonome, plus créatif et aussi d'exercer son esprit d'initiative et de jugement. C'est un moyen à privilégier pour les cégeps afin d'augmenter la qualité de services par une action plus directe et immédiate.

4.2 La formation et le perfectionnement

Les exigences du travail sont très impératives et urgentes. Nous devons être de plus en plus qualifiés et polyvalents pour nous adapter aux multiples changements.

On exige de nous des connaissances et habiletés sans toujours nous fournir les facilités d'apprentissage nécessaires pour être plus rapidement fonctionnels.

Dans une perspective d'améliorer la qualité globale dans les cégeps, la formation doit être adéquate afin de répondre aux nouvelles exigences du travail et elle doit aussi s'élargir à toutes les habiletés requises pour favoriser les meilleurs services possibles, tant au niveau des communications que de la connaissance de notre clientèle.

La formation et le perfectionnement doivent aussi faire partie du travail, de l'horaire de travail et être partie intégrante de nos tâches.

Accorder plus d'importance et de soin à la formation, c'est valoriser le personnel et son travail, accroître sa motivation et assurer plus de qualité.

Pour y parvenir, il est nécessaire d'élaborer conjointement une politique de formation et de perfectionnement et de s'assurer que les budgets soient suffisants.

4.3 La santé-sécurité

Une attitude de réelle considération des ressources humaines doit prioriser des conditions de vie au travail favorisant la santé autant mentale que physique des personnes.

Quantité de facteurs peuvent compromettre nos santés et miner nos résistances. Les plus nuisibles à long terme ne sont pas toujours les plus évidentes, comme la poussière, la qualité de l'air, la température des locaux.

D'autres situations nous affectent autrement et à des degrés divers, d'abord mentalement et, à long terme, physiquement. Le manque de communication, l'absence de consultation, la discrimination et l'isolement en sont quelques unes.

La fatigue et le stress sont des éléments dangereux pour la sécurité, plus particulièrement lorsqu'on travaille avec des outils, des machines ou des produits comportant un certain danger.

Bien que des efforts importants aient été faits pour apporter des améliorations (élimination de certains dangers, programme d'aide aux employé-e-s), il n'existe pas encore de politique de santé-sécurité dans les cégeps.

Une réelle politique de santé-sécurité est beaucoup plus que l'application des lois. C'est une préoccupation de l'ensemble des conditions essentielles à la santé de toute la communauté collégiale et une telle politique doit aussi être préparée en étroite collaboration avec toutes les intervenantes et tous les intervenants.

4.4 Accès à l'égalité

L'implantation de programmes d'accès à l'égalité n'a été réalisée que dans quelques cégeps même si la situation est comparable partout.

Si les gestionnaires sont en majorité des hommes, le personnel de soutien, lui, est composé d'une majorité de femmes et est réparti inégalement dans les secteurs d'emplois. Les hommes y occupent la plupart des emplois ouvriers alors que les femmes sont concentrées dans les emplois administratifs où le salaire est le plus bas.

Le personnel administratif est en même temps le groupe le plus nombreux et le plus touché par la discrimination envers les femmes, leur travail et leur place dans la structure.

Un programme d'accès à l'égalité, en plus d'aider à corriger certaines inégalités dans la répartition des différentes catégories de personnel, permet de mieux comprendre les manifestations de la discrimination systémique et de planifier les différentes interventions nécessaires pour éliminer celle-ci des politiques et pratiques de gestion.

5e partie : LE CADRE ADMINISTRATIF DES CÉGEPS

5.1 Les conseils d'administration

Les conseils d'administration ont la responsabilité de la gestion locale et en déléguent une grande partie à la direction. S'il est important que le milieu socio-économique et les parents y apportent un regard externe, il est tout aussi important que les élèves et les différents personnels y apportent un regard interne. C'est un équilibre qu'il est à nos yeux, essentiel de conserver.

5.2 La commission pédagogique

Sa composition et les quanta de représentations y sont remis en question dans plusieurs cégeps. Sans aucun doute pour nous, de par le rôle que le personnel de soutien joue auprès des élèves, nous y avons notre place et nous y tenons. Notre seul handicap réside dans la difficulté que nous avons à nous libérer de notre travail pour participer aux rencontres de la commission.

5.3 L'assemblée départementale

Il est essentiel de reconnaître le rôle et l'importance de la place du personnel technique dans les activités pédagogiques des départements.

Nous croyons que la qualité de l'enseignement dans les laboratoires et plus globalement dans un programme de formation est intimement liée à la qualité des collaborations et des concertations qui doivent s'établir bien sûr entre le personnel enseignant mais également entre celui-ci et le personnel technique.

Les assemblées départementales doivent selon nous, être la table de concertation par excellence autour de laquelle devrait s'animer tout le dynamisme de la vie départementale. C'est pourquoi, le personnel technique des départements, veut y participer pleinement.

CONCLUSION

Les cégeps sont non seulement toujours nécessaires mais ils doivent répondre encore plus adéquatement aux différents besoins.

Pour revitaliser la dynamique de la formation, pour donner à l'élève un support dans sa démarche académique et personnelle, et pour favoriser davantage un environnement propice à l'apprentissage, il est essentiel qu'on investisse d'abord dans les ressources humaines et dans l'amélioration des mécanismes qui régissent leur travail.

Il est impératif que la gestion des ressources humaines prenne le <<virage humain>> et développe une approche plus valorisante. C'est la base même de la motivation qui nous est nécessaire dans l'accomplissement de notre travail.

La formation et le perfectionnement de l'ensemble du personnel doit être priorisé pour améliorer toutes les interventions.

Des ressources supplémentaires seront aussi nécessaires pour assurer du personnel régulier suffisant, des outils pédagogiques toujours à point, des laboratoires mieux adaptés aux besoins, des services équivalents pour toutes nos clientèles et une qualité de vie plus stimulante.

Le personnel de soutien est prêt à participer à ce progrès qu'il souhaite et défend depuis des années.

L'avenir des cégeps repose en majeure partie sur la volonté réelle de tous les partenaires d'investir dans les changements nécessaires pour améliorer la qualité et la réussite de la formation et réaliser de nouveaux défis.

Nous avons cette volonté!

Nous attendons!

ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL

Bibliographie

1. CSN, FNEEQ, FEESP, Les cégeps ont-ils un avenir?, Les actes du colloque, 1988, 298 pages.

2. CSN, Les priorités de l'enseignement collégial - vers l'an 2000, avril 1991, 40 pages.

3. CSN, L'éducation : un choix à faire, Plate-forme en éducation, février 1991, 241 pages.

4. Conseil des collèges, L'enseignement collégial : des priorités pour un renouveau de la formation, mai 1992, 413 pages.

5. Conseil supérieur de l'éducation, Le rapport Parent : vingt-cinq après, 1988, 151 pages.

6. FEESP, Vers l'an 2000 : les priorités de développement de l'enseignement collégial, février 1991, 22 pages.

7. FNEEQ, Les cégeps : au coeur du Québec de demain, février 1991, 101 pages.

8. Fédération des cégeps, Les priorités de développement de l'enseignement collégial, vers l'an 2000, mars 1991, 36 pages.

Pour le maintien de services de qualité

La Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN) constitue le regroupement syndical le plus important dans son champ d'activité et représente entre autres 70% des employé-es de soutien des cégeps. La FEESP et son secteur cégeps jouent un rôle important dans le réseau d'éducation québécois. La FEESP a toujours été soucieuse du maintien des services de qualité autant au niveau du support technique à l'enseignement que du soutien administratif et ouvrier.
Elle continuera donc de s'élever contre le mouvement de désinvestissement dans les services publics.

FEESP
CSN